

社会福祉施設経営法人
なんでも相談事例集

令和4年度版

社会福祉法人鳥取県社会福祉協議会



目 次

第1章	施設経営一般	
1	理事長と法人の利益相反行為	1
2	基本財産の貸付け	
3	小規模法人の経理規定等	
4	財産の譲渡契約	2
5	理事長の辞任と後任の選定手続き	
6	評議員の任期	3
7	理事会のみなし決議（書面決議）	
8	理事長の保険加入	
9	役員選任に係る欠格事由等の確認方法	4
10	評議員選任・解任委員会の書面決議	
11	施設整備補助金	
12	保育所の駐車場	
第2章	会計・税務	
1	私立保育所委託費の役員報酬への充当	5
2	保育所統合に伴う会計の統合処理	
3	就労継続支援B型事業所の剰余金の会計処理	
4	退職給付引当金	6
5	監査での指摘事項	
6	トイレ改修の会計処理	7
7	中古資産の耐用年数	
8	コロナ対策補助金の会計処理	8
9	補助金による園舎改修の会計処理	
10	積立金と積立資産	9
11	保育所の駐車場	
12	工賃変動積立金	10
第3章	労務管理・安全衛生	
1	健康診断で再検査となった職員への対応	11
2	アルバイト職員への通勤手当支給	
3	休業中の職員への手当支給	
4	65歳への定年延長	12
5	職員の副業・兼業許可	
6	副業・兼業を行う職員の時間外割増賃金	
7	勤務実態がない役員の報酬	13
8	通勤途中の事故	
9	パート職員の賃金	
10	非正規職員の再雇用	14
11	無期雇用職員等の雇止め	
12	職員の紹介による人材採用	
第4章	その他	
1	職員の無断録音	15
2	グループホームの開設	
3	勤務成績等不良職員の解雇	16
4	利用者と職員のトラブル	
5	老人保健施設を退所しない利用者	

第1章 施設経営一般

1 理事長と法人の利益相反行為

Q)

法人施設の隣に、理事長個人が所有している土地があります。施設内の駐車場が足りなくなってきたので、法人が、その理事長の土地を駐車場として有料で借りることにしました。何か、注意すべき点がありますか。

A)

社会福祉法の改正により、理事長と法人との利益相反の場合には一般社団法人に関する法律を準用することとされ、理事会での承認と報告があればよいことになりました。

(改正社会福祉法第45条の16第4項で準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第84条、第92条第2項)

ただし、理事の責任の規定中に利益相反行為の承認決議に賛成した理事はその利益相反行為によって法人に損害を与えた場合は連帯責任を負うことになったので、理事長が土地を貸すような場合には適正地代以上のものを受け取っているとの疑惑を招かないため、慎重に相場を調査して適正な賃料で借りることが必要だと思います。

2 基本財産の貸付け

Q)

統合により廃止したデイサービス施設（基本財産）を他の事業者に貸付することは可能か。

A)

取り壊しや売却のほか、貸与も「基本財産」の処分に該当するので、社会福祉事業の用に供していない施設を貸与する場合は基本財産の処分手続きを行い、「その他財産（収益事業用財産等）」に変更することが必要です。

○基本財産処分の流れ

- ・所轄庁（県又は市の担当課）に事前相談
(処分を行う施設等の整備に補助金を受けている場合は別途手続きが必要となる場合があるので、施設整備担当部署に予め確認しておく必要があります。)
- ・理事会で財産処分について決議（評議員会の日時や議題の決定）
- ・評議員会で財産処分、定款変更について決議
- ・「基本財産処分承認申請書」の提出（所轄庁）
- ・処分承認後、定款変更認可申請（所轄庁）
- ・変更認可後、定款変更登記（法務局）

3 小規模法人の経理規程等

Q)

現在の経理規程は全国経営協から示された規程例を参考に作成したもののだが、規程例は複数の拠点をもつ大きな法人を想定した内容になっており、拠点を一つしか持たず職員も数名しかいない小規模法人の実態に合っていない部分が多く含まれているため、小規模法人の実態に合った内容に全面改正したいと考えています。

また当法人には理事長のほか2名の業務執行理事を置いているが、理事会や評議員会に出席するだけで業務執行の実態がなく年2回の業務執行状況報告をつくるのにも苦勞している。2名の業務執行理事は必要でしょうか。

A)

令和2年度に厚生労働省から示された「小規模社会福法人向け経理規程例」及び「経理事務マニュアル」を提供しました。

法人を代表して業務を執行するのは理事長であり、他に業務執行理事を置くかどうかは法人の任意事項です。実態がないのであれば業務執行理事を置かなくてもいいですが、定款に「理事のうち2名を業務執行理事とする」との規定があるので定款変更の手続きが必要です。

(理事会、評議員会、所轄庁の認可、変更登記などの流れについて確認)

4 財産の譲渡契約

Q)

人材の確保ができないため、小規模多機能居宅介護事業所を廃止する予定です。
それに伴い基本財産（土地・建物）を処分し売却する予定で、基本財産の処分手続きについては所轄庁に相談しているところです。
売却については、法人の経理規程では不動産の売却は一般競争入札により、理由がある場合は指名競争入札によることができるとなっているが、（規程を改正して）特定の者に売却することは可能でしょうか。

A)

社会福祉法人が契約（売却等）する場合には、原則として競争入札に付きなければならないこととなっており、一定の基準に該当する場合に限り特定の者と契約（随意契約）できることとなっています。

※平成29年3月29日付厚生労働省課長通知（入札契約等の取扱いについて）を提供

この基準によると「売却価格が1,000万円を超えない場合」は随意契約が可能となっているが、1,000万円を超える場合は競争入札によることとなります。

また、「価格及びその他の要件を考慮した契約で他の契約よりも有利となる場合」も随意契約が可能となっているが、個別のケースで随契理由に該当するかどうかは、所轄庁に照会していただきたい。

5 理事長の辞任と後任の選定手続き

Q)

理事長が任期途中で辞任の意向を表明しているが、定款では「理事長の選定及び解職」は理事会の権限となっており、理事会の議決が必要でしょうか。
併せて理事長の交代の手続きの流れを確認したい。

A)

解職とは本人の意に反して辞めさせることで、本人の意思で辞める場合は理事会の議決は不要であり、本人が辞任の意思を表明することでいつでも辞めることができます。（意思確認のために辞任届を出してもらうこと）

○理事長が併せて理事も辞任し、理事の定数を欠くこととなる場合の流れ

- ①後任理事の候補者を検討し、理事就任承諾書を提出してもらう
- ②理事会の招集（理事及び監事全員が同意すれば招集手続き省略可能）
- ③理事会開催（理事候補者の選定、評議員会の招集について議決）
- ④評議員会の招集（評議員全員が同意すれば招集手続き省略可能）
- ⑤評議員会開催（理事の選任について決議）
- ⑥理事会の招集（理事及び監事全員が同意すれば招集手続き省略可能）
- ⑦理事会開催（理事長の選定）
- ⑧代表者の変更登記（理事長選定後2週間以内）

なお、辞任した理事長は、後任理事長が決まるまでは引き続き理事長としての権利義務を有することとなっています。

6 評議員の任期

Q)

定時評議員会よりも前の日に評議員選任・解任委員会を開催する場合、新評議員の任期の始期及び就任日はいつになるのでしょうか。（選任・解任委員会の議決日か旧評議員の任期が満了する定時評議員会の日か。）

A)

新評議員の任期は評議員選任・解任委員会で選任された日を起算点とし、選任後4年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時をもって満了となります。

一方、評議員の就任日は就任承諾のあった日となるため、新評議員を切れ目なく選任する観点から、その就任承諾の日付は当該定時評議員会の日とすることが望ましいです。

なお、3月中に評議員選任・解任委員会を開催し、新評議員選任の議決を行った場合には、定時評議員会の前年度から任期を起算することになり、通常よりも任期が1年短くなってしまいうことに留意が必要です。

7 理事会のみなし決議（書面決議）

Q)

定時評議員会を開催して理事を選任するが、同日、理事会を開催することが難しいので、書面決議で会長（理事長）を選任することとしたいが問題はないでしょうか。

また、書面決議の場合、理事長の就任日は全員の書面（同意）がそろった日でいいですか。

A)

次の条件を満たしていれば書面決議は可能です。

- ・定款に書面決議の規定を定めていること。
- ・理事全員が同意すること。（書面で同意を取っておくこと。）
- ・監事全員に異議がないこと。

理事長の就任日は本人が就任の承諾をした日（登記の原因日付）となります。

8 理事長の保険加入

Q)

社会福祉法人の理事長は雇用保険や労災保険に加入できないが、常勤の理事長は他の職員と同様に労働しており、労働災害をおこす可能性があるため何らかの保証が必要と思うが何か方法はないですか。

A)

社会福祉法人の経営者（理事長）は雇用保険及び労災保険の適用対象外となっています。

但し、労災保険については一定の条件を満たせば、理事長も特別に任意加入が認められる「特別加入制度」があります。

- 一定の条件
- ・労働者数が300人以下
 - ・雇用する労働者について保険関係が成立していること
 - ・労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託していること

特別加入制度の適用を受けるためには、職員全員の労働保険の事務一切を労働保険事務組合に委託する必要があるため、事務処理の軽減が図られる一方で組合への加入費や委託料などの経費がかかりますので、費用対効果などの具体的な検討が必要になってくると思います。

詳しくは、最寄りの労働保険事務組合又は労働局（労働基準監督署）にお尋ねいただければと思います。

9 役員選任に係る欠格事由等の確認方法

Q)

厚生労働省令が定める特殊関係者の有無を確認するために理事候補者に提出を求める履歴書に本人が役員を務める全ての企業等を記載してもらっているが、特殊関係者がいない企業等まで全て記載させる必要があるか。(候補者からの苦情あり)

A)

欠格事由や特殊関係者の有無は、履歴書や宣誓書等により確認することで差し支えないとされており、本人から該当がない旨の宣誓書が提出されていれば履歴書に全ての役員就任企業等が記載されていなくても直ちに指摘とはならないと思います。

10 評議員選任・解任委員会の書面決議

Q)

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため評議員選任・解任委員会を書面決議により行いたいと考えていますが、可能でしょうか。

A)

評議員選任・解任委員会は、理事会や評議員会とは異なり、社会福祉法に法定された機関ではなく、評議員を選任する機関の例として厚労省が示したもので、ほとんどの法人がこれに倣って定めています。

そのため、法人が定める評議員選任・解任委員会の運営規程等において書面決議等について定められていたとしても法令違反となるわけではありません。

また、今般の新型コロナのような緊急事態においては、決議を書面で行ったとしても許容されると想定されます。

ただし、議決機関の評議員を選任及び解任する法人として重要な役割を担う機関なので、全委員の同意を得るなど委員全員が責任をもって決議したことを証明できることが大切だと思います。

11 施設整備補助金

Q)

市町村が公募する地域密着型サービス(施設整備)に応募することを検討しているが、利用可能な補助金はありませんか。

A)

鳥取県地域医療介護総合確保基金事業(介護分)補助金について情報提供しました。当該補助金は市町村の負担を伴う県の間接補助金なので、まずは市町村の担当課に相談されるよう助言しました。

12 保育所の駐車場

Q) 保育園を営んでおりますが、園舎が建っている道の向かいに駐車場に使用する土地を購入しました。この土地は基本財産にすべきですか、それともその他の固定資産になりますか。

A)

社会福祉法第25条や社会福祉法人審査基準第2-2-(1)-イに、法人所有の社会福祉施設の用に供する不動産は、すべて基本財産として定款に記載し、所有権を登記することとあります。

駐車場(保護者や職員用)については、社会福祉施設の最低基準にも規定がなく、借上げで対応している保育所もあることから「社会福祉施設の用に供する不動産」に該当するかどうかは判断しかねます。県又は市の社会福祉法人を指導監督する部署に問い合わせるのが確かだと思います。

第2章 会計・税務

1 私立保育所委託費の役員報酬への充当

Q)

保育所運営費については、一定の場合に他施設経費への充当が認められていますが、役員報酬には充当できないこととなっています。

収益事業を行っておらず役員報酬の財源がないため、費用弁償だけでは理事長のなり手がいません。他の法人はどのように役員報酬を捻出しているのでしょうか。

A)

私立保育園に対する委託費は原則、役員報酬に充当できないため、委託費のみで運営されている法人では役員報酬が月数万円ないしは無報酬となっているケースもあります。

私立保育所の委託費については、厚生労働省の通知により適切な施設運営が確保されていることを前提として弾力運用（一定の条件を満たせば前期末支払資金残高を本部会計に繰り入れて役員報酬に充当できる）も認められています。

※厚生労働省通知（平成30年4月16日付府子本第367号・子発0416第3号通知）を提供

2 保育所統合に伴う会計の統合処理

Q)

園児減少により3保育所を2保育所に整理統合する予定ですが、会計の統合処理（積立金処理や資金の繰り入れ等）について相談したい。

A)

専門相談員（公認会計士）と日程調整し、公認会計士事務所で対面相談を実施しました。

3 就労継続支援B型事業所の剰余金の会計処理

Q)

就労支援事業会計において300万円の剰余金が発生しました。

（収支予算額72,000千円に対して決算収入が75,000千円）

新型コロナで生産活動収入が減少したので工賃を確保するため、本来就労支援事業支出から支払える職員の給料を福祉事業活動費（自立支援給付費）で支払っていますが決算でこれを振り替え、剰余金が発生しないようにすることは可能でしょうか。（予算の補正をしていないので、この場合は予算を超えた額を支出することになります。）

A)

就労支援事業（B型）は生産活動収入から原材料費と基準を超えて雇用している職員の給料等を控除した残り全額を工賃として支給することとなっていますので、剰余金は発生しないのが原則です。

会計処理として現時点で考えられる方法は以下のとおりですが、いずれも問題があり監査等で指摘されることとなると思います。

（方法1）

指定基準を超えて専ら就労支援事業に従事することとして雇用している職員の人件費（現在、自立支援給付費で支払っている人件費）を就労支援事業費に振り替える。

→（指摘事項）補正を行わず支出予算を超えた額を支出している。

（方法2）

決算で300万円を未払金（工賃）として計上し、次年度予算で支払う。

→（指摘事項）本来、今年度に支払うべき工賃を支払っていない。

※専門相談員の私的見解としては、工賃の未払いを指摘されるより方法1の方がいいのではと思うが、いずれの方法によるかは法人で判断して下さい。

4 退職給付引当金

Q)

退職給付引当制度を独自で設けており、毎年度末に退職給付見込み額に基づき計上しています。退職給付引当金を別通帳で管理しているが、利子が発生した場合の対応と仕訳について教えてください。

A)

退職給付引当金を別通帳で管理し、その預金を「退職給付引当資産」という科目に計上している場合、利息が発生した場合の仕訳は、

(借方) 退職給付引当資産 ×× (貸方) 受取利息配当金収益 ××

になります。

また、退職給付引当資産と退職給付引当金を同額計上している場合は、上記の利息の仕訳により、退職給付引当資産と退職給付引当金とが一致しなくなりますが、一致させるために、利息分を別通帳から他の通帳に預金を振り替えた場合の仕訳は、

(借方) 現金預金 ×× (貸方) 退職給付引当資産 ××

になります。

5 監査での指摘事項

Q)

令和3年度に「新型コロナのかかり増し経費補助金」を受け、固定資産の取得と消毒用アルコールなどの消耗品購入に充てました。会計処理は、全額を国庫補助等特別積立金に積み立て、消耗品の取得に係る部分の積立金はその年度に全額取り崩しましたが、監査で次のとおり指摘を受けました。

【監査での指摘】

固定資産管理台帳の減価償却累計額の「うち国庫補助金の額」の合計が事業活動計算書の国庫補助金等特別積立金取崩額と合っていない。今年度、修正伝票で整合性を一致させること。

固定資産に該当しない消耗品分に充当した国庫補助金は固定資産管理台帳に反映されないので一致しないのは仕方ないし、修正伝票で整合性を一致させるよう指導されましたが、逆に整合性がなくなるように思えます。修正すべきかご指導いただきたい。

A)

固定資産の取得と消耗品の購入の両方が含まれている場合のかかり増し経費補助金の会計処理については、下記の①と②の2通りの会計処理が考えられます。

- ① 固定資産の取得に対応する補助金部分は、「施設整備等補助金収益」に計上し、同時に同額を国庫補助金等特別積立金に積み立て、消耗品の購入に対応する補助金部分は、「補助金事業収益（公費）」に計上する（消耗品の購入に対応する補助金部分は国庫補助金等特別積立金の積み立ては行わない）。
- ② 補助金入金時は全額を「施設整備等補助金収益」に計上し、同時に同額を国庫補助金等特別積立金に積み立てる。固定資産の取得に係る国庫補助金等特別積立金は固定資産の減価償却に応じて取崩し、消耗品の購入に係る国庫補助金等特別積立金はその年度に全額取崩す。

貴法人の会計処理は上記②の会計処理を採用していると思いますので、事業活動計算書の国庫補助金等特別積立金取崩額には、消耗品の購入に係る補助金の取崩額も含まれているため、固定資産管理台帳の当期減価償却額の「うち国庫補助金等の額」の金額と消耗品の購入に係る補助金の金額分、一致しないこととなります。

上記②の会計処理を採用している場合には、事業活動計算書の国庫補助金等特別積立金取崩額と固定資産管理台帳の当期減価償却額の「うち国庫補助金等の額」の金額とは、一致しないこととなりますので、不一致の原因が説明できれば問題ないと思います（修正する必要はないと思います。）

今後も、監査での指摘で、今回と同様の指摘が行われるのであれば、上記②の会計処理ではなく、上記①の会計処理を行う必要がありますので、上記①の会計処理が強制されるのか（②の会計処理ではダメなのか）を確認しておくのがいいと思います。

6 トイレ改修の会計処理

Q)

事務所と厨房の男女兼用トイレ（2か所）を男女別トイレに改修した場合の会計処理について教えてください。

- 1 経費（修繕）になるのか、固定資産（建物）になるのか。
- 2 2か所の設計管理費をどう按分するかのか。
- 3 勘定科目と仕分けを教えてください。

A)

男女兼用トイレを男女別トイレに改修（改装）する場合は、修繕費ではなく、固定資産に計上するのがいいと思います。

トイレ改修工事の勘定科目ですが、建物又は建物附属設備になります。

（建物附属設備という科目がなければ、建物という科目を使用すればいいと思います。）

仕訳としては、

（借方）建物附属設備（又は建物）×× （貸方）その他の未払金、現金預金××
というような仕訳になると思います。

2か所の設計監理費についてですが、工事費用とともに固定資産に計上する必要があると思いますので、2か所の改修工事費用の金額を基準に、設計監理費を2か所に按分し、それぞれの固定資産の金額に含めるのがいいと思います。

7 中古資産の耐用年数

Q)

送迎用に中古の車を購入したが、耐用年数は何年にすればいいでしょうか。

A)

基本的には中古資産を取得した時から「使用可能期間」を見積もって耐用年数としますが、「使用可能期間」を見積もるのは専門家でなければ難しい為、簡便法が用意されています。

（1）法定耐用年数の全部を経過した資産

その法定耐用年数の20%に相当する年数

（2）法定耐用年数の一部を経過した資産

その法定耐用年数から経過した年数を差し引いた年数に経過年数の20%に相当する年数を加えた年数

これらの計算により算出した年数に1年未満の端数があるときは、その端数を切り捨て、その年数が2年に満たない場合には2年とします。

ただし、中古資産の購入価格が再取得価格の50%を超える場合は簡便法は使えず、法定耐用年数を適用することになります。

8 コロナ対策補助金の会計処理

Q)

新型コロナ対策の補助金を受け、事業活動による収入として「補助金収入」に計上したが、指導監査で施設整備による収入として「施設整備等補助金収入」に計上すべきと指摘を受けました。「施設整備等補助金収入」というのは、建物や設備に係る大規模な補助金対象という概念だったが、10万円から20万円程度のマスクや消毒液、空気清浄機を購入するための補助金収入であっても「施設整備等補助金収入」として計上すべきでしょうか。

A)

補助金の対象が消耗品などの経費科目の場合は、事業活動による収入の補助金事業収入に計上、補助金対象が固定資産科目の場合は、施設整備等による収入の施設整備等補助金収入に計上することになります。

(同じ補助金であっても、補助金の対象が経費か固定資産かで、補助金収入の計上区分を分けることとなります。)

なお、補助金の対象が主に固定資産科目であり、付属して消耗品などの経費科目もある場合は、全額を「施設整備等補助金収入」とし、同額を「国庫補助金等特別積立金」に計上、年度内に消耗品部分の特別積立金を取り崩すという方法で処理することも可能です。

9 補助金による園舎改修の会計処理

Q)

市の補助金を活用して園舎の改修を行いました。

内容は床の改修（畳の部屋をフローリングに改修：140万円）と手洗いの改修（手動水栓をセンサー付き自動水栓に改修：30万円）ですが、修繕費で処理すればいいのか、固定資産の取得で処理するのいいのか。

固定資産になるなら国庫補助金等特別積立金として計上し、固定資産の減価償却に合わせて取り崩すことになるが、耐用年数は何年になるのでしょうか。

A)

固定資産の使用可能期間が延長するような場合や機能が向上するような場合は、固定資産に計上します。

逆に、使用可能期間が延長しない、機能が向上しない、通常の維持管理程度の支出は修繕費になります。

(修繕費についての説明資料をお送りしますので、参考にしてください。)

①畳をフローリングに改修については、フローリングにすることで機能が向上したのであれば固定資産に計上、模様替え程度の改修であれば、修繕費になります。

(フローリングにすることで機能が向上し、固定資産に計上するのが個人的にはいいと思います。)

②自動水栓への改修についても、機能が向上しているのであれば固定資産に計上することになります。

(手動水栓から自動水栓への改修で機能が向上していると思いますので、固定資産に計上するのが個人的にはいいと思います。)

固定資産に計上する場合は、補助金収入は「施設整備等補助金収入」に計上し、同額を「国庫補助金等特別積立金」に積み立てる会計処理になります。

また、固定資産に計上する場合は、減価償却することになりますが、耐用年数は、

①のフローリングについては、建物本体の耐用年数を使用するか、建物本体の耐用年数が長く、建物の耐用年数ほど長期間は使用できないと考えられる場合は、実際に使用可能な期間を見積もって、その年数を耐用年数にするのがいいと思います。

②の自動水栓については、税法の建物附属設備の給排水設備の15年を使うか、15年も使用できないのであれば、①と同様に、使用可能な年数を見積もって、その年数を耐用年数にするのがいいと思います。

10 積立金と積立資産

Q)

積立金を積み立てずに積立資産のみを計上した場合、積立資産を取り崩す際には何か注意すべき点がありますでしょうか。

また、積立金と差額があるままでも問題ないでしょうか。問題がある場合、どのように処理を行えばよいかも併せてご教示願います。

A)

積立資産を取り崩す際に注意すべき点としては、積立資産の積立ては、将来の特定の目的のために積み立てていると思いますので、積立て資産を取り崩す際は、その目的に使用するために取り崩すことになると思います。

また、積立資産の取崩は、資金収支計算書に計上されるため、予算措置を行う必要があることも注意すべき点として挙げられます。

積立金と差額がある場合は、積立金と積立資産のどちらかの金額が誤っていることになりまので、差額の発生原因を調べて、積立金と積立資産の金額を一致させるように調整する必要があります。

(特に、積立資産の金額が積立金の金額より少ない場合は、両者の金額を一致させる必要があります。)

Q)

会計実務研修会のテキストに固定資産注記について「固定資産について減損損失を計上した場合には、減損損失累計額を当該勘定科目の減価償却累計額に含めて記載し、その旨を脚注します。」とありますが、これは除却損のことも含みますか。

脚注の書き方も教えてください。

A)

除却損は含みません。固定資産を除却した場合は、除却した固定資産の取得価額、減価償却累計額、当期末残高はなくなりますので、注記には含まれません。

脚注の書き方については、日本公認会計士協会の「社会福祉法人会計基準に関する実務上のQ&A」のQ24に注記例がありますので、該当部分のPDFファイルをお送りします。

11 保育所の駐車場

Q) 保育園を営んでおりますが、園舎が立っている道向かいに駐車場に使用する土地を購入しました。この土地は基本財産にすべきですか、それともその他の固定資産になりますか。

A)

社会福祉法第25条や社会福祉法人審査基準第2-2-(1)-イに、法人所有の社会福祉施設の用に供する不動産は、すべて基本財産として定款に記載され、所有権を登記することとあり、基本財産とすべき不動産とは、社会福祉施設の最低基準により定められた設備を含む建物並びにその建物の敷地及び社会福祉施設の最低基準により定められた設備の敷地をいうとあります。

保護者や職員用の駐車場まで、「社会福祉施設の用に供する不動産」に該当するかどうかは判然としませんから県又は市の社会福祉法人を指導監督する部署に問い合わせるのが確かだと思います。

1.2 工賃変動積立金

Q)

自主農業中心の就労継続B型事業を運営しているが、年によって収入の増減が大きいので工賃変動積立金を積立てることを検討している。

その条件として、①各事業年度の積立金は、過去3年間の平均工賃の10%以内、②積立金の上限は、過去3年間の平均工賃の50%以内となっているが、過去3年間の平均工賃はどう計算すればよいか。

当事業所の1人当たりの月額平均工賃は1万円程度なので、これを1.2倍(年間工賃)し利用者数を乗じるのか。利用者数は変動するがどうするのか。

A)

毎年、県に報告する1人当たりの月額平均工賃は月途中の利用開始者及び利用終了者などの工賃は除外されており工賃変動積立金の上限算定には使用しない。

単純に工賃変動積立金を積み立てる年度の過去3年の工賃支払総額の平均を使用する。

(積立年度-1年)の年間工賃支払総額：A

(積立年度-2年)の年間工賃支払総額：B

(積立年度-3年)の年間工賃支払総額：C

※過去3年間の平均工賃 = $(A + B + C) \div 3$ 年

第3章 労務管理・安全衛生

1 健康診断で再検査となった職員への対応

Q) 健康診断で再検査・要精密検査となった職員が受診しない場合、職員に対する安全配慮義務を考慮し、事業者としてどのような対応をとればいいでしょうか。

A) 事業者は、一定の条件を満たしている従業員に対して1年以内ごとに1回、医師のもと健康診断を実施する義務を負っており、従業員にも健康診断を受ける義務が定められています。再検査や精密検査については、事業者の実施義務や従業員の受診義務は法令で定められておらず、受診するかどうかは従業員の判断に委ねることとなります。しかし、従業員の健康状況を把握しながら従来の業務を継続させた後、万が一体調に悪影響がおよんだ場合には、事業者の安全配慮義務違反を指摘され損害賠償が生じる恐れがあります。

○安全配慮義務を考慮して事業者として行うべき対応例

- ・厚生労働省の「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に則り、強制を伴わない形の受診勧奨を行う。（文書での勧奨や勧奨記録を残すこと）
- ・肥満、高血圧、脂質異常等があり、長時間残業が続くなどリスクの高い職員については、一次検診の結果をもって医師（産業医）の意見を聞く。
- ・就業規則に「会社が必要と判断した場合、健康診断を命ずることがある。」旨を規定しておく。
- ・日ごろから健康に関する教育や情報提供を積極的に行う。

2 アルバイト職員への通勤手当支給

Q) 夏休みに学生アルバイトを雇う予定だが、通勤手当を支給しなければならないか。親の送迎で通勤する場合も通勤手当の支給が必要か。

A) 通勤手当は法令上、支払義務がある手当ではないので、正社員に支給していないのであればアルバイトにも支払う義務はありません。しかし、アルバイトという雇用形態の違いだけで正社員との不合理な待遇差を設けることは禁止されますので、正社員に通勤手当を支払っているのであれば、アルバイトにも同じ条件で通勤手当を支払う必要があります。親の送迎に通勤手当を支給するかどうかは、正社員とアルバイトの取り扱いが同じであれば、いずれでも構いません。

3 休業中の職員への手当支給

Q) 正職員が私傷病で約1か月休んでおり、今後1か月程度は職場復帰できない見込みです。休業中の給料は不支給、通勤手当も実体がないので支給しないが、扶養手当は支給しなければならないでしょうか。傷病手当の申請を予定しており、（傷病手当の）算定基礎に扶養手当の要素も含まれているのではないかと思うが、どうでしょうか。

A) 給与の支給と傷病手当の受給には関連性はありません。（傷病手当を受給し、併せて給与の支給を受けることも可能であり、扶養手当が傷病手当の算定基礎に含まれていたとしても、それを理由に扶養手当を不支給にする根拠とすることはできません。ただし、支給総額が一定額を超えれば傷病手当の一部が支給停止になることはあります。）
休業については法律に規定がないので、休業中の条件（給料等の支給）については、組織で規程等を定める必要があります。
休業について規程等が定められているのであれば、賃金や手当の支給条件も定めてあるのが通常なので、規程等を再確認してください。（給与規程、就業規則など休業に関する規程）
「休業中は給与は支給しない」旨の規定があれば扶養手当も支給しないこととなります。（給与には手当を含むと解される。）
規程等の不備で休業中の条件（給料や手当の支給等）が定めてなければ、労使協定を締結して規程等に定めることが必要です。

4 65歳への定年延長

Q)

高齢者雇用安定法の改正により2025年4月から定年が60歳から65歳に引き上げられることになるのか。(就業規則の改正が必要になるのか。)

A)

2013年に改定された「高齢者雇用安定法」によって、65歳までの雇用確保が義務づけられることとなり、これにより次のいずれかの措置をとることが必要となった。

- ①定年の廃止
- ②65歳までの定年の引上げ
- ③65歳までの継続雇用制度の導入

上記のうち、継続雇用制度を選択した場合、2013年の法改正前までに「制度適用対象者の基準」を労使協定で定めていた企業については、年齢により対象者を限定できる経過措置(65歳まで雇用しなくても特別支給の老齢厚生年金が支給されるまで雇用すればよい。)があるため、現在は全企業で65歳までの従業員の継続雇用が実現していない。

この経過措置が終了する2025年4月1日以降は、希望する65歳までの全従業員の継続雇用が確保されることとなる。(実質的に定年年齢が引き上げられるのと同様の効果が発生する。)

ただし、法律上の定年年齢は「定年の定めをする場合には60歳を下回ることができない」(高齢者雇用安定法第8条)と規定されており、定年年齢が65歳に引き上げられるわけではないため、就業規則の改正は不要。

5 職員の副業・兼業許可

Q)

臨時職員から副業(飲食店での夜のアルバイト)の申し出がありました。当該職員は週40時間(シフト勤務)のフルタイムで勤務しており、アルバイトをすれば法定労働時間を超えることになります。健康上管理のこともあり許可していいものか迷っています。

A)

労働者が労働時間以外の時間をどう利用するかは、基本的に労働者の自由であり、本業の労務提供に支障となる場合、副業の内容が企業の信用を失墜させるような場合、競業により企業の利益を害する場合などを除き制限はできないとする裁判例が出されています。

国も裁判例を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討すべきの方針を出しています。

※「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を提供

6 副業・兼業を行う職員の時間外割増賃金

Q)

アルバイトを認めた場合、当法人とアルバイト先の勤務時間を通算すると法定労働時間を超えることになるが、時間外割増賃金はどちらが負担することになりますか。

- 当法人との雇用契約締結と所定労働時間
雇用契約：令和4年4月1日から
1日8時間、週40時間勤務(月曜日から土曜日のうち5日勤務)
- アルバイト先との雇用契約締結と労働時間
雇用契約：令和2年9月から
1日4時間、週8時間勤務(土・日曜日の2日勤務)

A)

御法人、アルバイト先とも(労働契約上の)所定労働時間内の勤務の場合で、通算した結果、法定労働時間を超える場合については、先に労働契約を締結しているアルバイト先に割増賃金の支払い義務はなく、御法人が支払い義務を負うこととなります。

7 勤務実態がない役員の報酬

Q)

役員報酬に関する規程で「週5日（月～金曜日）半日程度勤務」と規定する役員が1か月以上長期入院しており、今後も復帰の見込みがたたない状況の中で報酬を支給し続けなければならないか。

A)

法人の役員は勤怠管理の対象外なので、週5日半日勤務を欠いたから直ちに報酬の支給停止とはならない。（電話やネットで職務執行できる場合もある。）

ただし、長期入院等で職務執行ができない状態が長期間続く場合は報酬を支給することに合理的な根拠を欠くものと考えられるので、組織（理事会等）において支給停止の根拠を検討され報酬規程の一部改正を行えばよい。

（例えば、「但し、〇〇月以上勤務の実態を欠く場合は報酬を支給しない。」等）

8 通勤途中の事故

Q)

普段はバスで通勤（法人への届出）している職員が友人の迎いで帰宅途中、買い物をした後、事故にあつて負傷した場合、労災保険の適用を受けられますか。

A)

法人への届出と違う方法であっても合理的な経路・方法であれば（友人の車に同乗でも）通勤途中の事故による負傷は労災保険の対象となります。

なお、帰宅途中に買い物等で一時的に合理的な通勤経路から外れても日常生活上、必要な行為（夕食の買い物、医療機関受診等）であれば、通勤経路復帰後の事故による負傷については労災保険の対象となる可能性があるため、個別のケースについては労働基準監督署に相談してください。

9 パート職員の賃金

Q)

パート職員が有給休暇を取得した場合に支給する賃金の計算方法について教えてください。時給は決まっているが、シフト制勤務で所定労働日数も時間も決まっていません。

A)

月給制でない場合の賃金の計算方法は以下の3つの方法があります。

① 通常の賃金から算出する方法

有給取得する日の勤務時間×時給

② 平均賃金から算出する方法

・過去3か月の賃金合計÷過去3か月の日数（暦）

・過去3か月の賃金合計÷過去3か月の実労働日数×0.6

のいずれか高い金額

③ 標準報酬日額で算出する方法（労使協定が締結されている場合に限る）

健康保険法に基づく標準報酬月額÷30日

上記のいずれの方法でもよいが、どの方法を採用するか就業規則に定めておく必要があります。

10 非正規職員の再雇用

Q)

デイサービスの看護師（再雇用）が今年で70歳になり、非正規雇用職員就業規則に基づき年度末で退職することになりました。新たに看護師を募集したが応募がなく事業継続が難しくなったため、退職予定の看護師にお願いして1年雇用を延長したいと考えています。

就業規則では看護師を再雇用できるのは70歳に達した日以降の最初の3月31日までとなっているが、①就業規則を変更せず、②会長決裁で1年延長して雇用することは可能ですか。

A)

看護師の再雇用期間を70歳以上に変更するのであれば、規則改正し労働基準監督署に届け出る必要があります。

再雇用期間は現状のまま70歳とし、当該看護師と退職後に新たな有期雇用契約を結ぶのであれば（退職に関する事項は就業規則の必要記載事項だが、採用に関する事項については必要記載事項ではなく、70歳を超える職員職員の採用を制限する規定もないため）規則改正をする必要はありません。

理事会から理事長に職員採用の権限が委任されていれば、会長決裁で職員を採用可能です。（決裁規程、専決規定などを確認のこと）

11 無期雇用職員等の雇止め

Q)

本会には障がい者雇用における無期雇用職員1名と有期雇用職員（自動更新）1名が従事しています。この度、事業廃止し不要となった施設を贈与したことにより、当該施設の清掃業務がなくなったため、上記2名の職員の雇用を更新しないこととしたいが、法的に問題はないでしょうか。

A)

無期雇用職員については解雇となるため、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は権利の濫用として労働契約法の規定により無効となる可能性があります。

有期雇用職員についても、長期に渡り自動更新を繰り返しており、無期雇用と実質的に変わらない状態に至っているため、雇用主の都合だけで雇い止めが認められない可能性が高いと思います。

裁判例によれば、解雇の必要性はもちろん、雇用主が解雇を回避するための措置を十分尽くしたかが判断の基準になっていますので、単に清掃業務がなくなったという雇用主の理由だけで解雇や契約更新の拒否をすることは難しいと思われます。

まずは、法人内での配置転換や清掃業務に代わる仕事がつくれないかなど、解雇回避のための検討が必要であり、それができない場合は、障がい者就業・生活支援センター等を通じて新たな雇用先を確保する努力をする必要があります。

施設贈与が原因で業務がなくなったのであれば、贈与先に雇用継続について相談してみるのも一つの方法ではないでしょうか。

12 職員の紹介による人材採用

Q)

法人職員の紹介により人材を採用し、紹介した職員に報酬を支給することか可能ですか。

A)

紹介した職員に報酬を支払うことは職業安定法第30条の有料職業紹介の規定に抵触しますが、一方で法人の業務と位置づけ給料、手当等として支払うことは同法第40条で例外規定として認められています。

この場合、労働基準法第15条の規定により、給料や手当等に関する事項はあらかじめ支払時期や支給額など支払い条件を就業規則等に入れておく必要がありますのでご注意ください。

第4章 その他

1 職員の無断録音

Q)

職員から、上司からパワハラを受けており、その状況をボイスレコーダーで（相手の了解を得ないで）録音したので相談したいとの申し出がありました。相手に無断で録音する行為は法律上の問題はないでしょうか。（法律上の問題はなくても）職場の服務規律上の問題はないでしょうか。

A)

不当な手段（立ち入り禁止の場所に盗聴器を仕掛けたとか、脅迫でしゃべらせた内容を録音したなど）で録音したものでなければ、相手の了解なしに会話を録音すること自体に違法性はなく、パワハラやセクハラ訴訟では重要な証拠として採用されるケースもあります。

服務規律は組織内の秩序を保つためであり、職員が常に無断で職場内の録音をしているような場合は、他の職員たちが自由な発言ができなくなって職場環境が悪化したり、業務上の秘密が漏洩する危険が大きくなったりするため問題がありますが、職員が上司のハラスメントから自分を守るためや、管理者などに相談するために会話を録音することは組織の秩序を乱す行為とは言えません。

むしろ、パワハラが行われているおそれがあるにも関わらずこれを放置した場合は、使用者の安全配慮義務違反が問われる可能性もできます。

2 グループホームの開設

Q)

古民家を改修して障がい者のグループホームを新たに開設したいが、何から始めればいいでしょうか。

また、作業所開設時に寄付を受けた土地を売却してグループホームの開設資金に充てることは可能ですか。

グループホームの運営については「社会福祉充実計画」に載せていないが、計画変更が必要ですか。

A)

まずは、障害福祉サービス（グループホーム）の指定を所管する市役所に事前相談（人員配置や設備・運営基準等）されたうえで、実際にグループホームを運営している法人等に手続きや開設後の運営等についてアドバイスを受けてはどうでしょうか。

（障がい者グループホームを運営する法人をいくつか紹介）

寄付を受けた土地が基本財産でなければ、内部の手続き（理事会決議）で売却は可能です。基本財産であれば事前に所轄庁（県福祉監査指導課）の承認が必要となります。

社会福祉充実残額を活用してグループホームを開設するなら、所轄庁（県福祉監査指導課）の変更承認が必要ですが、別途資金を調達して開設するなら変更は不要です。

3 勤務成績等不良職員の解雇

Q)
長期休業を繰り返し、職務能力や資質に問題がある職員を退職させるための進め方について助言をいただきたい。

A)
専門相談員（弁護士）と日程調整をし、弁護士事務所で面接相談を実施。

4 利用者と職員のトラブル

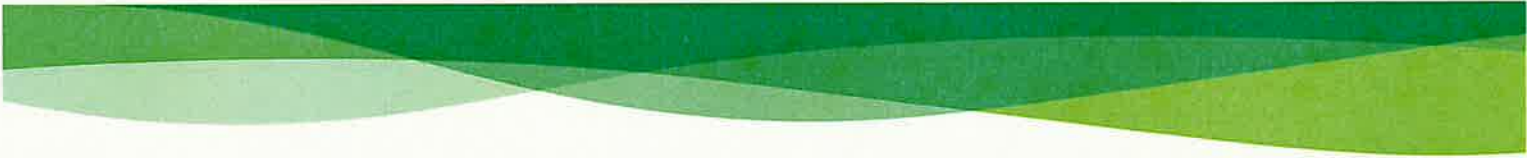
Q)
利用者と職員のトラブルで警察の捜査が入っている。施設としてどのような対応をすればよいか。

A)
専門相談員（弁護士）と日程調整をし、電話で相談を実施。

5 老人保健施設を退所しない利用者

Q)
老健入所者の家族が、入所期限（3ヶ月）経過後も他の施設への申し込みに行かないなど、こちらの話を理解頂けない状態が1年以上続いている。
医療的な指示もしてくるなど、クレーム的な状況もある。どのような対応をすればよいか。

A)
専門相談員（弁護士）と日程調整をし、弁護士事務所で面接相談を実施。



この事例集は令和3年度から4年度に鳥取県社会福祉協議会が実施している「なんでも相談」に寄せられた相談の一部をQ&A方式でまとめたものです。

法令の解釈や判断が必要な場合がありますので、個別のケースの詳細については県又は市の社会福祉法人を指導監督する部署や労働基準監督署などの関係機関にお問い合わせください。

